

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset penting dan mempunyai peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena peran karyawan sebagai subyek pelaksanaan operasional .Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun sekelompok orang dalam melakukan kegiatan produksi dan distribusi untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan atau laba, besar kecilnya laba menjadi ukuran kesuksesan suatu manajemen (Arifin et al., 2019).

Suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik di mata pihak luar khususnya masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah karena stress yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan (Retnowati et al., 2018).

Pashar & Dwiantoro (2020) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi negatif yang dialami seseorang, seperti perasaan tegang yang berpengaruh kepada aspek-aspek, seperti aspek kognitif dan fisiologis, serta

aspek kognisi, interpersonal dan organisasi di lingkungan kerja akibat adanya tuntutan dalam menyelesaikan beban di lingkungan kerja.

Menurut State of the Global Workspace Report dari Gallup, pada tahun 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Persentase tersebut sama seperti tahun 2021, sekaligus menjadi persentase stres tertinggi sejak lebih dari sedekade lalu. Gallup mengukur tingkat stres dengan mensurvei sekitar 122 ribu pekerja yang tersebar di 160 negara pada 2022. Kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden, di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama- sama memiliki persentase 39% (Gallup, 2022).

Hasil survei terbaru MMB (2021), yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, menemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stress akibat pekerjaan. Keadaan tersebut, memberikan gambaran pekerja di Indonesia rentan akan masalah psikologis atau gangguan emosional (Suhendarlan et al., 2022). Stress kerja tersebut ditunjukkan atau dapat dilihat melalui beberapa media masa atau media sosial yang memberitakan mengenai stress kerja di Kota Malang. Dikutip dari Surya Malang.com, 7 Desember 2023, Dr. Yoyok Bekti Prasetyo, M.Kep., Sp.Kom mengatakan bahwa tingkat stress masyarakat Kota Malang cukup tinggi dimana hal tersebut terjadi dalam semua kalangan baik, masyarakat, pekerja ataupun mahasiswa (Benni, 2023).

Stress kerja di Indonesia menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stress akibat kerja berakibat fatal (Trisnasari dan Wicaksono. 2021). Stres kerja di definisikan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres pada pekerja dapat

disebabkan dari faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang terlalu besar, rendahnya pendidikan dan upah atau pendapatan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat, dirasa kurang oleh pekerja cenderung dapat menyebabkan stress (Wartono & Mochtar, 2016).

Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan penuh dengan stres karena faktor dari lingkungan, pekerjaan dan faktor dari individu sendiri. 34 % berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka karena stres di tempat kerja (Arfani & Luturlean, 2018).

Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan, berbagai penyakit timbul setelah terpapar stres dalam kurun waktu lama. Misalnya saja jantung koroner, darah tinggi atau hipertensi, sakit ginjal, dan aterosklerosis (penyempitan nadi), selain penyakit-penyakit di atas ditemukan penyakit terkait stres, di antaranya sakit punggung kronis, gangguan lambung (gastritis), migran, gatal-gatal pada kulit. Sebenarnya stres tidak dapat menyebabkan penyakit secara langsung. Stres hanya mendorong timbulnya penyakit karena menurunnya kekebalan tubuh (Arfani & Luturlean, 2018).

Stres kerja dapat menimbulkan simptom gangguan-gangguan psikologis, gejala dari aspek psikologis ini merupakan gejala yang paling umum timbul akibat kondisi pekerjaan, dan berikut ini beberapaindikasi akibat dari stres kerja, diantaranya kehilangan konsentrasi, mengalami perasaan tertekan, merasa sangat mudah bosan, dan fungsi intelektual menurun Beehr dan Newman (dalam Asih, et al., 2018)

Faktor penyebab stress kerja dibagi menjadi tiga yaitu, faktor lingkungan, faktor perbedaan individu, dan faktor organisasi. Perbedaan individu dikaitkan dengan kemampuan individu dalam menangani stress karena terdapat individu yang mampu menangani stres dengan baik, sementara yang lain merasa kewalahan akibat stres. Faktor perbedaan individu terdiri dari persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kepribadian (Sanjaya, 2013).

Menurut Nikola dan Tsaousis (dalam Abdillah & Rahmat, 2018) mengatakan bahwasannya salah satu penyebab tingginya tingkat stres kerja adalah rendahnya kemampuan karyawan dalam mengelola perasaan yang biasa dikenal dengan istilah kecerdasan emosional. Karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Istilah kecerdasan emosi menurut Goleman (dalam Pashar & Dwiantoro, 2020) digambarkan sebagai kemampuan dalam memotivasi diri untuk bertahan dalam menghadapi kondisi tertekan. Kecerdasan emosi pada individu juga mampu mengendalikan diri dari dorongan hati yang berlebihan terhadap perasaan agar tidak menjadikan sebagai beban yang dapat melumpuhkan kemampuan berpikir serta berempati.

Kecerdasan emosi begitu penting dalam pengambilan keputusan dan tindakan karena emosi merupakan suatu penggerak atau pendorong. Emosi dapat mempengaruhi pikiran. Pikiran yang didasari oleh emosi disebut sebagai pikiran irasional, dan pikiran yang didasari oleh kemampuan intelektual dan moral disebut sebagai emosi rasional. Idealnya, emosi dengan pikiran rasional saling menyeimbangkan. Emosi baik dalam bentuk positif atau

negatif dapat mengirimkan pesan kepada pikiran rasional, dan apabila emosi yang dikirimkan adalah negatif, maka pikiran rasional akan memperbaiki dan membatalkan pikiran yang berlandaskan emosi (Goleman, 2014)

Menurut Budiningsih (Wahyuni & Rahmiati, 2022) kecerdasan adalah suatu kemampuan untuk memecahkan masalah atau menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan di dalam latar budaya tertentu. Kecerdasan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki untuk memecahkan suatu masalah. Kecerdasan juga merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan dan digunakan di dalam latar belakang suatu budaya tertentu.

Kecerdasan emosi dalam penelitian ini adalah mengkaji seberapa tingkat kemampuan para pekerja dalam menangani stress kerja yang dapat menyebabkan suatu kondisi negatif yang dialami pekerja. Kondisi negatif itu seperti perasaan tegang yang berpengaruh kepada aspek-aspek, seperti aspek kognitif dan fisiologis, serta aspek kognisi, interpersonal dan organisasi dilingkungan kerja. Mengingat para pekerja seringkali di hadapkan dengan tuntutan dalam menyelesaikan beban di lingkungan kerja (Pashar & Dwiantoro, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Kota Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja karyawan di kota Malang.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada karyawan di kota Malang

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu psikologi terutama di bidang psikologi industri

b) Manfaat praktis

1) Bagi para pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang kecerdasan emosi agar para pekerja mampu menangani segala tekanan yang ada di lingkungan kerja.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau sumber literatur bagi peneliti lain yang ingin melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pekerja yang bekerja.